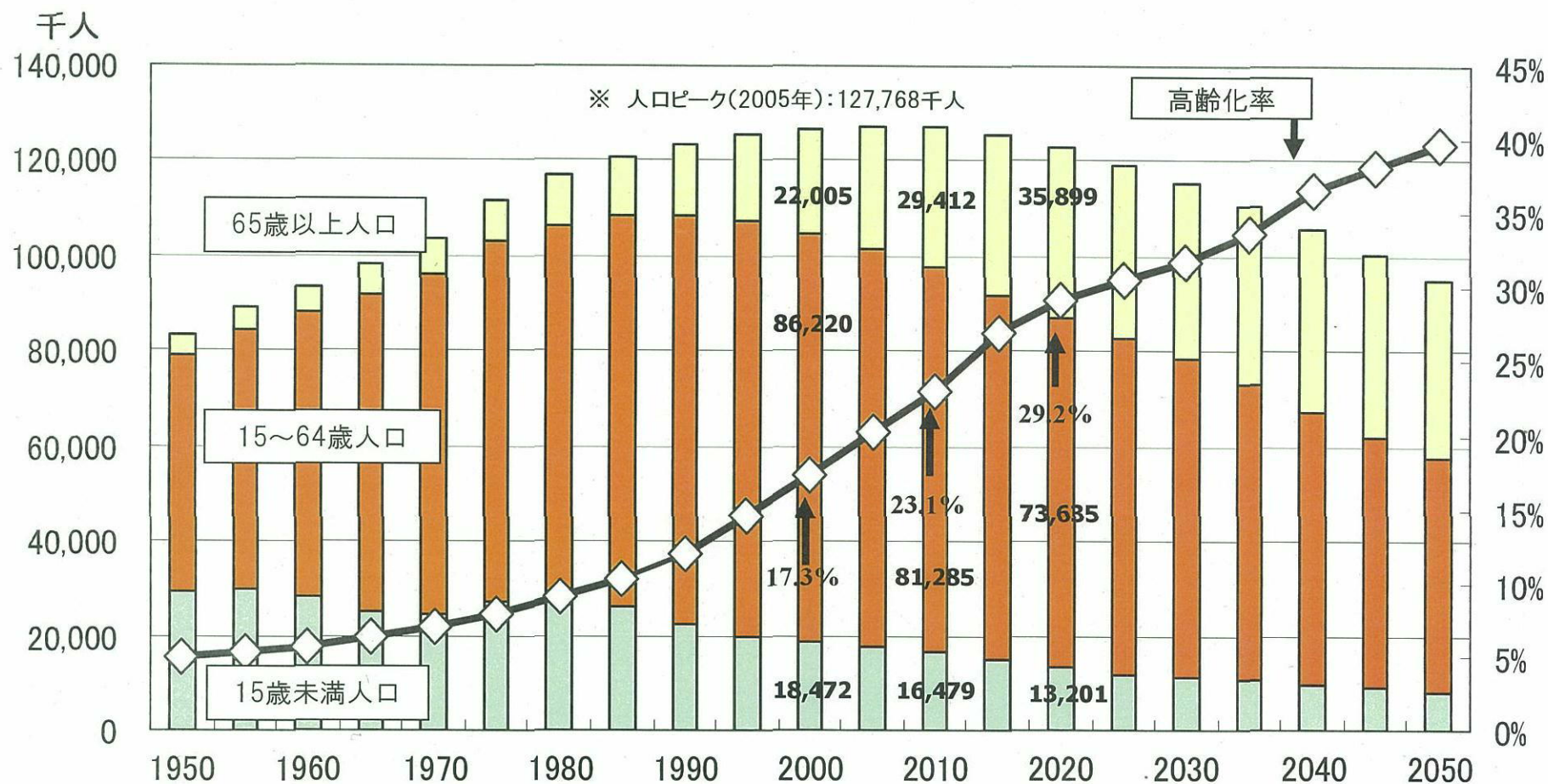


高齢者をめぐる雇用情勢等 について

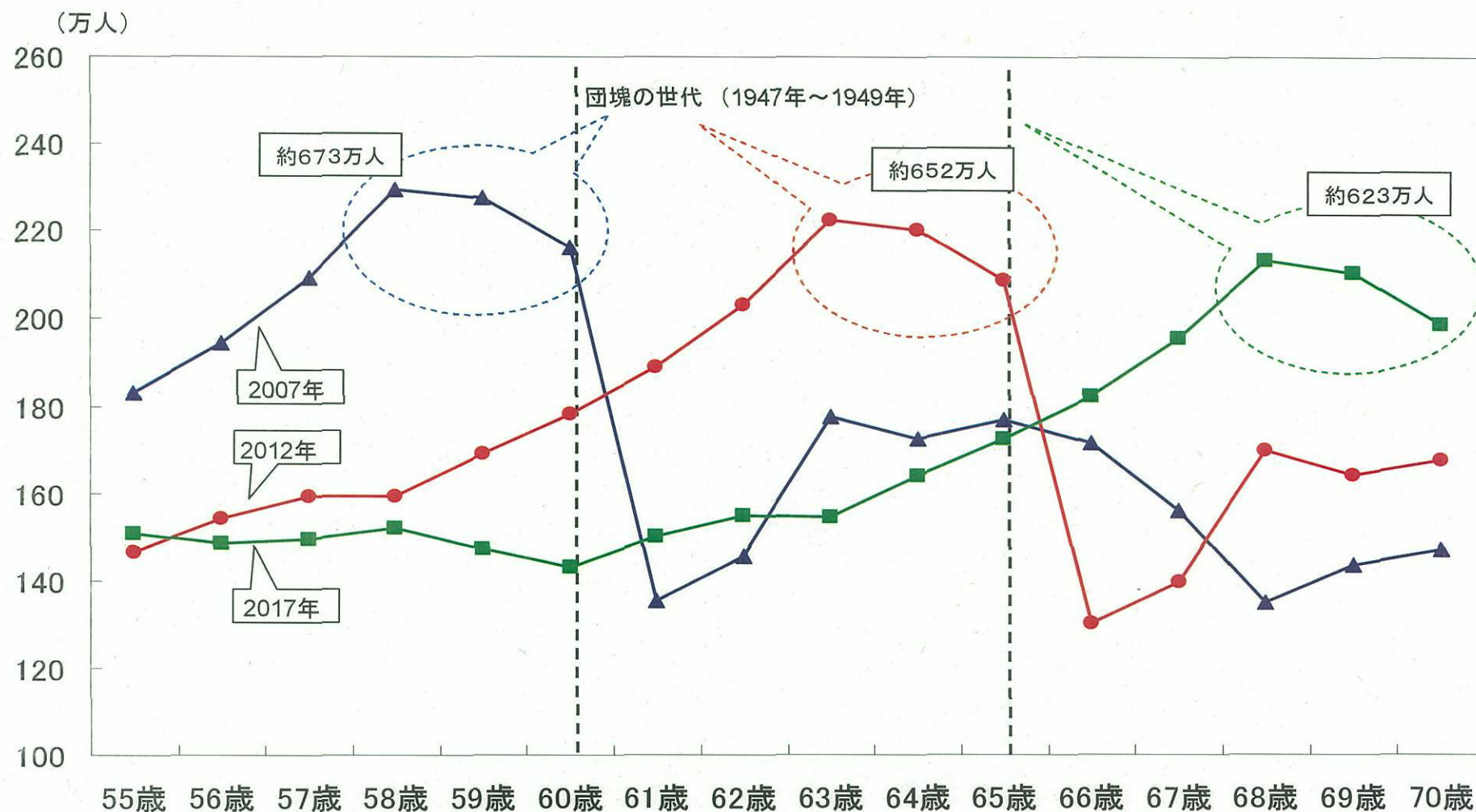
我が国の人口・高齢化率の推移



(資料出所) 2000年までは総務省統計局「国勢調査」、2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所
「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

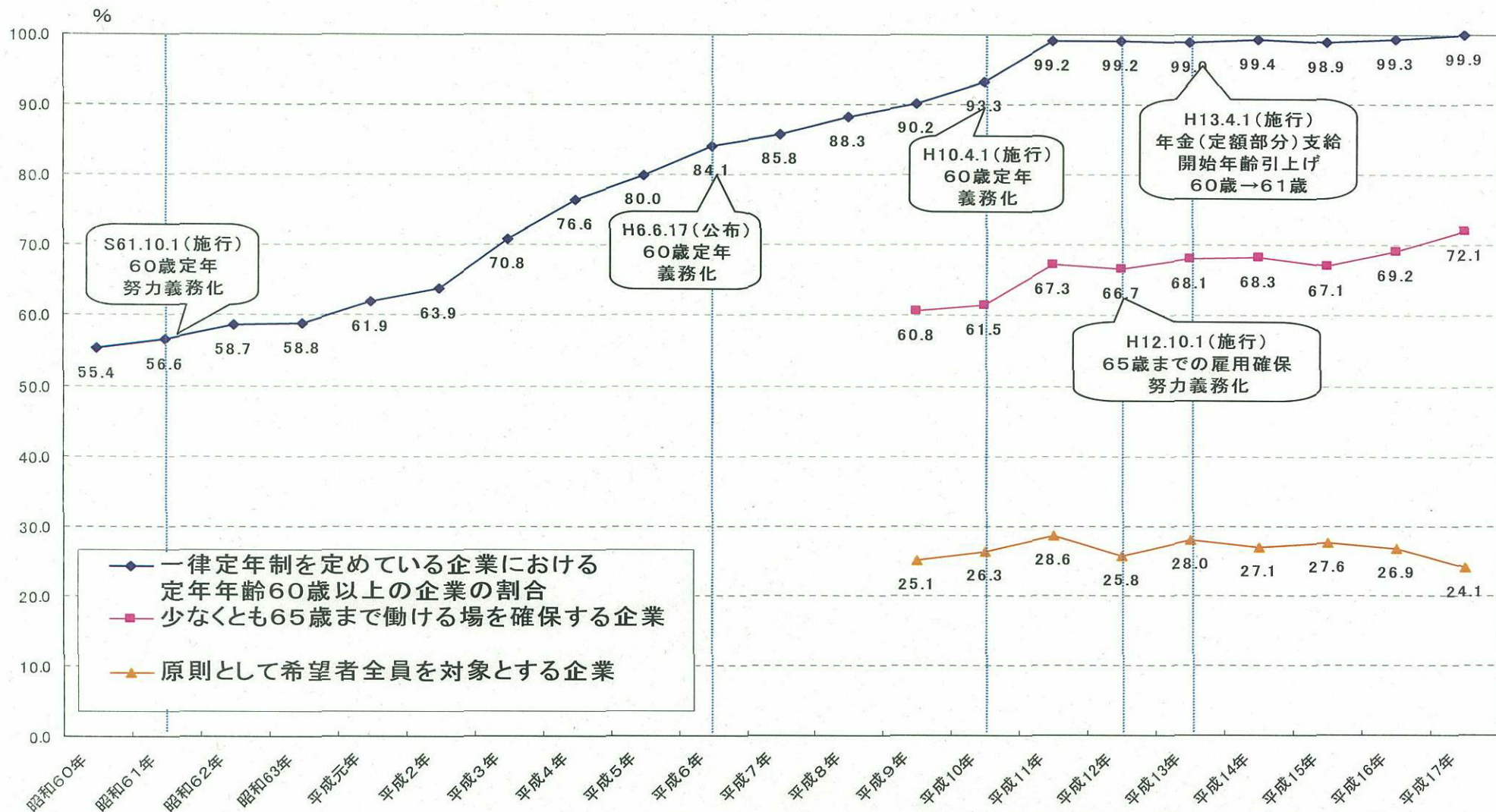
※高齢化率=全人口に占める65歳以上人口の割合

団塊の世代の高齢化



(出典)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」

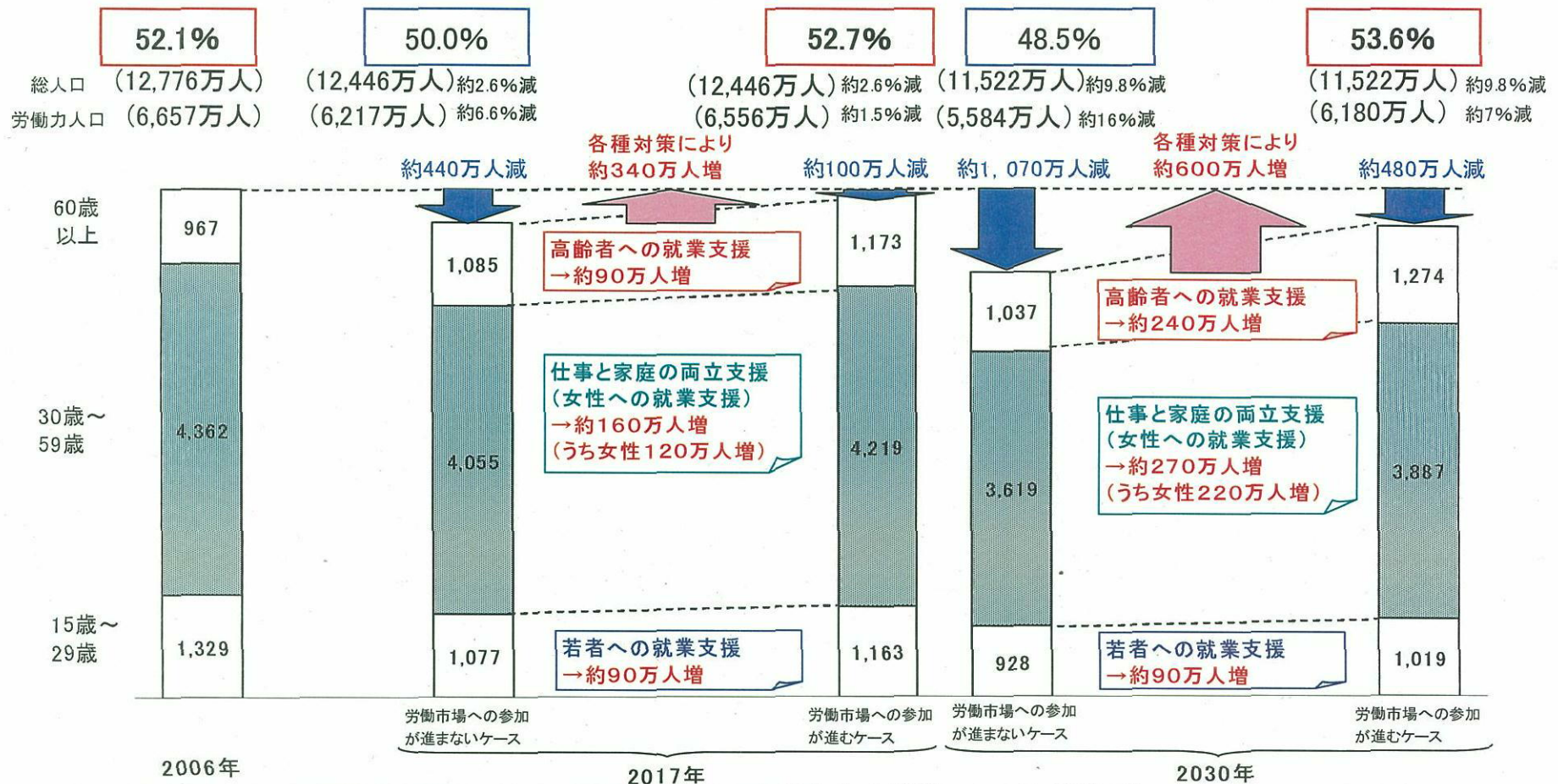
企業における高齢者雇用の概況



(出典)厚生労働省「雇用管理調査」「就労条件総合調査」

労働力人口の見通し

○ 現状のまま推移した場合、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が高くなる。このため、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることが必要。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJLPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果。

(注) 1 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

(注) 2 2017年、2030年における総人口及び労働力人口の推計横の割合については、2006年における総人口又は労働力人口と比較したもの。

高齢者の雇用失業情勢

年齢階級別・男女計就業率推移

(%)

		2002年		2003年		2004年		2005年		2006年		2007年	
60歳～64歳 (男女計)		50.6		50.7		51.5		52.0		52.6		55.5	
(男)	(女)	64.0	37.5	64.7	37.5	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0
65歳～69歳 (男女計)		34.2		33.5		33.2		33.8		34.6		35.8	
(男)	(女)	46.1	23.7	44.4	23.3	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6
70歳～ (男女計)		13.9		13.6		13.5		13.6		13.3		13.3	
(男)	(女)	21.5	8.8	20.9	8.8	20.7	8.7	20.8	8.7	20.3	8.7	20.6	8.4

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

高齢者の雇用失業情勢

年齢階級別・男女別雇用失業情勢

(%、倍)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
完全失業率 (男女計)	3.8	6.8	4.2	3.0	2.8	2.9	3.8	1.7
完全失業率 (男)	3.9	7.4	4.0	2.9	2.9	3.6	4.7	2.1
完全失業率 (女)	3.7	6.2	4.4	3.4	2.8	1.9	2.1	1.0
就業率 (男女計)	58.2	41.3	78.6	80.2	83.3	75.3	55.9	19.6
就業率 (男)	70.1	41.3	90.9	93.7	93.7	89.6	71.5	28.8
就業率 (女)	47.1	41.2	65.9	66.4	72.9	61.3	41.2	12.8

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 完全失業率の年齢計は季節調整値。その他は原数値。

2. 完全失業率は、平成19年12月時点。就業率は平成19年11月時点。

経済財政改革の基本方針2008(抄) ～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～

第2章 成長力の強化

1. 経済成長戦略

【具体的手段】

I 全員参加経済戦略

第一は、「つながり力」の発揮を中心とし、すべての人が成長を実感できるようにする「全員参加経済戦略」である。

以下を主な柱とする。

① 新雇用戦略

働く意欲のあるすべての人々が年齢、性別や世帯の構成、就業形態にかかわらず能力を発揮する「全員参加の社会」を実現するため、個々のニーズに応じたきめ細やかな支援施策に政府を挙げて取り組み、2010年度までに、若者、女性、高齢者の220万人の雇用充実を目指す。

- ・ 今後3年間で、①若者について、ジョブ・カード制度の整備・充実、「フリーター等正規雇用化プラン」による100万人の正規雇用化、②女性(25～44歳)について、「新待機児童ゼロ作戦」(平成20年2月27日)の展開等による最大20万人の就業増、③高齢者(60～64歳)について、継続雇用の着実な推進等による100万人の就業増、を目指す。

第5章 安心できる社会保障制度、質の高い国民生活の構築

1. 国民生活を支える社会保障制度の在り方等

【具体的手段】

(2) 重要課題への対応

⑤ 「健康現役社会」への挑戦

- ・ 高齢者の雇用・社会参画の機会拡大のため、「新雇用戦略」を推進する。

成長戦略実行プログラム(別紙)

1. 全員参加経済戦略

(1) 「新雇用戦略」の推進

厚生労働省及び関係省庁は、2010年度までに220万人の雇用の充実を図るため、「新雇用戦略」を推進する。

具体的には、今後3年間で「集中重点期間」として、「新雇用戦略について」(平成20年4月23日経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料)を基本とした取組を行う。

(ウ) 高齢者

3年間で100万人の就業増(60歳～64歳)を目指し、65歳までの継続雇用の着実な推進、地域貢献活動・起業の支援、多様な就業による生きがい対策の推進等に取り組む。高齢者が意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短時間勤務制度や成果主義賃金の導入など処遇体系の多様化を支援する

「新雇用戦略」—「全員参加の社会」の実現を目指して— (ポイント)

働く意欲を持つすべての人の就業を実現するため、団塊ジュニア世代が30代後半を迎え、団塊の世代が60歳代となる今後3年間で「**集中重点期間**」として、個々のニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「**全員参加の社会**」の実現を目指す。

適切な経済財政運営の下、雇用・労働施策のみならず、産業施策や教育施策についても「全員参加」と「人材育成」を進める方向で展開し、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。

若者

就職氷河期に正社員になれなかった若者について、早急に安定雇用を実現する必要。

- ・「フリーター等正規雇用化プラン」
- ・ニート等の自立支援の充実
- ・ジョブ・カード制度の整備・充実

3年間で100万人の正規雇用化

女性

団塊ジュニア世代が働きながら子育てできる環境を早急に整備し、出生率回復を目指す。

- ・「新待機児童ゼロ作戦」
- ・仕事と育児等を両立できる環境整備
- ・マザーズハローワーク事業の充実

3年間で最大20万人の就業増（25～44歳女性）

高齢者

団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組を早急に作る必要。

- ・65歳までの継続雇用の着実な推進
- ・地域貢献活動、起業の支援
- ・多様な就業による生きがい対策の推進

3年間で100万人の就業増（60～64歳）

障害者等について、「『福祉から雇用へ』推進5カ年計画」に基づき、着実に就労による自立を図る。
雇用・福祉・教育等の連携による就労支援力の強化、中小企業への重点的支援、生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援

「安定した雇用・生活の実現」、「安心・納得して働くことのできる環境整備」に取り組む。
正社員以外の待遇改善、仕事と生活の調和の実現、地域雇用対策、人材面からの中小企業支援、情報提供・相談機能の強化

「新雇用戦略」 —「全員参加の社会」の実現を目指して—

【基本的方向】

- 働く意欲を有するすべての人の就業を実現するため、今後3年間を集中重点期間として、若者・女性・高齢者・障害者等をはじめ、ニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。適切な経済財政運営と一体的に取り組み、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。
- 将来にわたる安定した雇用・生活を実現するため、次のような取組みを推進する。
 - ・ 正社員以外の方々の正社員化を含む待遇の改善や、適正な雇用関係の構築など、安心・納得して働ける環境の整備
 - ・ 健康で豊かな生活のための時間の確保や多様な働き方・生き方の選択など、仕事と生活の調和の実現
- 地方公共団体との協働による地域雇用対策の充実や、人材面からの中小企業支援等により、誰もが安心して暮らすことのできる地域社会を構築する。

「全員参加の社会」の実現

若者 若者の自立の実現

就職氷河期に正社員になれなかった若者が30代半ばを迎える中、早急に安定雇用を実現する必要。

- ◎「フリーター等正規雇用化プラン」
(3年間で100万人の正規雇用化)
- ◎ ニート等の自立支援の充実
- ◎ ジョブ・カード制度の整備・充実

【目標】

※【】内は07年(度)の数値

※若者(25～34歳)男性の就業率

2010年に92～93% 【←91.0%】

※フリーター数

2010年までに170万人 【←181万人】

※ジョブ・カード取得者数

2010年度までに若者を含め50万人

※地域若者サポートステーション によるニート等の進路決定者割合

2010年度に30% 【←24.8%】

※ 進路決定者割合の【】内は06年7月～08年2月の実績。

女性 女性の就業希望の実現

団塊ジュニア世代が30代後半を迎える中、働きながら子育てできる環境整備に早急に取り組み、出生率の回復を目指す。

- ◎「新待機児童ゼロ作戦」を展開し、保育施策等の質・量を充実
- ◎ 新たな次世代育成支援の枠組みの検討
- ◎ 仕事と家庭の両立支援
- ◎ 再就職・起業・継続就業支援の充実

【目標】

※女性(25～44歳)の就業率

2010年に66～68% 【←65.5%】

※3歳未満児の保育サービス利用率

2010年に26% 【←20.3%】
(新待機児童ゼロ作戦関係)

※ポジティブ・アクション取組企業

2010年度までに40%超 【←20.7%】

※ ポジティブ・アクション取組企業の【】内は06年度実績。

高齢者 いくつになっても働ける社会の実現

団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組みを早急に作る必要。

- ◎ 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進
- ◎「団塊世代フロンティアプロジェクト」等
- ◎ 多様な就業形態による生きがい対策の推進

【目標】

※高齢層(60～64歳)の就業率

2010年に56～57% 【←55.5%】

※65歳以上定年企業等の割合

2010年度までに50% 【←37.0%】

※「70歳まで働ける企業」

2010年度までに20% 【←11.9%】

※シルバー人材センター会員

2010年度までに100万人

【←76万人】

障害者等 「福祉から雇用へ」推進5か年計画

セーフティネットを確保し、可能な限り就労による自立・生活の向上が図られるようにする必要。

- ◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化
- ◎ 障害者雇用促進法の改正
- ◎ 生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援の拡充

【目標】

※ハローワークの障害者就職件数

2008～2010年度で14.4万件
[05～07年度実績 約12.8万件]

※雇用されている障害者の数

2013年度に64万人 【←約50万人】

※生活保護受給者・母子家庭の母等の就職率

2010年度に60% 【←53.0%】

※ 雇用されている障害者数の【】内は03年11月時点。
※ 生活保護受給者等の就職率の【】内は2月末までの実績。

生活者の視点に立って「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備

◎情報提供機能の強化 ◎ワンストップ相談体制の整備 ◎労働関係法令の遵守徹底・働くことに関する教育の充実 ◎生活者視点の政策立案

1. 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現

若 者 — 若者の自立の実現

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進

- ◎ 就職氷河期に正社員になれなかった若者(年長フリーター、30代後半の不安定就労者)を重点に就職支援を集中的に実施。
- ◎ 職場定着までの一貫した支援により雇用・生活の安定を実現。
- ◎ 新たに30代後半の不安定就労者もトライアル雇用制度の対象者として積極支援。
- ◎ 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組を促進。

(2) ニート等の自立支援の充実

- ◎ 地域若者サポートステーションを拡充し地域の連携協力を強化。
- ◎ 若者の意識改革・働く意欲の喚起(若者自立塾等)。

(3) 実践的訓練・能力評価等を行うジョブ・カード制度の整備・充実

- ◎ 中央・地方のジョブカード・センターを開設し、協力企業を拡大。
- ◎ ハローワーク等のキャリア・コンサルティング体制を整備。
- ◎ 職業訓練期間中の生活保障
 - 協力企業に対する助成制度を充実(Off-JTを含む訓練期間中の賃金負担を軽減)。
 - 訓練受講者に対する貸付制度を充実。

女 性 — 女性の就業希望の実現

(1) 「新待機児童ゼロ作戦」の展開

- ◎ 保育施策や放課後対策を質・量ともに充実・強化。
 - 保育サービスの量的拡充、家庭的保育など提供手段の多様化。
 - 女性の就業率の高まりに応じた計画的な整備。
- ◎ 今後3年間で集中重点期間として取組を推進。
※ 質・量の拡充のためには一定規模の財源確保が必要不可欠。税制改革の動向も踏まえつつ、「新たな次世代育成支援の枠組み」の具体的な制度設計を検討。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ◎ 仕事と育児等を両立できる環境整備に向けた制度的対応を検討。
- ◎ 事業所内保育施設の設置・運営の支援の充実と地域開放の推進。
- ◎ 中小企業の行動計画策定を促進する「2か年集中プラン」を実施。

(3) 再就職・起業・継続就業支援の充実

- ◎ 地域の就業支援・子育て支援施設等とのネットワークの構築などマザーズハローワーク事業の充実。
- ◎ 先輩起業家等によるアドバイスなど女性起業家への支援。
- ◎ ポジティブ・アクションの集中的な周知、具体的なノウハウ提供。

高 齢 者 — いくつになっても働ける社会の実現

(1) 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進

- ◎ 高年齢者雇用確保措置の確実な実施に向けた事業主指導の徹底。
- ◎ 処遇体系の見直し等のモデル的取組に対する支援措置の実施。
- ◎ 「70歳まで働ける企業」に対する奨励措置等の拡充。
- ◎ 高年齢者の身体特性に配慮した安全衛生対策の促進。

(2) 団塊の世代が活躍できる環境の整備

- ◎ 「団塊世代フロンティアプロジェクト(仮称)」の推進。
 - 高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進。
 - 地域貢献活動の情報・職場体験機会の提供。
 - 団塊世代等の有する技能の円滑な継承に向けた支援の充実。
- ◎ 再就職支援や起業支援のワンストップサービスの整備。

(3) 多様な形態の就業による高齢者の生きがい対策の推進

- ◎ シルバー人材センター事業の推進等。

障 害 者 等 — 「福祉から雇用へ」推進5か年計画の推進

(1) 障害者対策の拡充

- ◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化。
 - 就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援。
 - 障害者就業・生活支援センターを全障害保健福祉圏域に設置。
- ◎ 障害者雇用促進法制の整備。
- ◎ 中小企業における障害者の雇用促進のための重点的な支援。
- ◎ 障害者に対する職業訓練の充実・強化。
- ◎ 精神障害・発達障害など障害特性に応じた支援施策の充実・強化。
- ◎ 「工賃倍増5か年計画」の推進。

(2) 生活保護世帯、母子世帯に対する就労支援の拡充

- ◎ ハローワークと福祉事務所等との連携による「就労支援チーム」の体制を強化し、担当者制の一貫した就労支援を推進。

(3) 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

社会保障国民会議
第一分科会(所得確保・保障(雇用・年金))中間とりまとめ(抜粋)
「社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力」

2. 社会保障制度と経済活力

(2)現役世代の活力の維持・増大

少子・高齢化の急激に進む社会においては、社会保障制度に依存する人口はいやおうなく増える。それだけ社会保障制度の社会的重要性も高くなる。同時に、少子・高齢化は社会保障制度を支えることをより難しくもする。

そこで何よりも大切なのは、社会保障制度を支える基盤の充実である。働くことを望む若者、女性、高齢者など、働く意思のある人は誰もが、その能力を伸ばしかつ発揮できるようにする。将来に希望を持って安心して働けるよう、雇用機会、能力発揮機会を拡大することだ。結果として貴重な人的資源が最大限活用されるようにしていくことが重要である。

(略)

現在、次のような問題がある。

(略)

④高齢者雇用問題

日本は高齢者自身の就業意欲が高いという条件に恵まれている。こうした高い就業意思を持った日本の高齢者の仕事能力を活かすためには、希望すれば年齢にかかわらずいつまでも働き続けることのできる仕組みにしなければならない。「生涯現役社会」(働く意思と能力がある人が働き続けることができる社会)を構築するためには、企業が高齢者の有する能力を十分活かしていくことが重要である。

これは、(i)高齢者本人の所得確保、(ii)高齢者本人の社会参加・自己実現、という個人の幸福追求という点に加えて、(iii)年金制度の安定的運営、(iv)少子化時代に必要となる労働力を確保し、高齢層の消費も増やすことで活力ある経済社会を維持する、という社会的な意義もある。とりわけ、これまでの時代を切り開き、仕事に高い意欲と能力を持つ団塊の世代が60歳代を迎える中、この対策は、高い緊急性を持っている。

(略)

以上のような問題に対して以下のような政策対応が必要である。

(略)

④就労促進政策

(略)

高齢者の就労促進については、日本の高齢者の就業意思が極めて高い中で、高齢者の雇用を阻害すると考えられる要因として、定年制や在職老齢年金による就労調整が挙げられる。これらが持つ就労を過度に抑制する機能を見直し、働き方に中立的な制度となるよう検討する必要がある。年金の支給開始年齢引き上げに対応して、年金が65歳支給になる時点では、定年年齢もそこまで引き上げることなども含めて検討すべきである。また少なくとも65歳までは雇用が確保される条件を早急に整備しなければならない。年金についていえば、例えば、個々人が受給年齢を選択でき、働くときは年金を休止できるスウェーデン方式を参考に、いつ引退しても、受給月額の調整により、年金の総受取額が変わらないような仕組みが考えられる。

また65歳まで定年延長ということになれば、雇用保険制度において高年齢雇用継続給付も見直すべきである。雇用保険適用対象を65歳以上まで拡大すると同時に、高年齢雇用継続給付は65歳以降に限った制度とするよう検討すべきである。さらに、社会全体に見られる高齢者＝65歳という年齢基準の見直しについて検討することや、既に募集・採用について一部の例外を除き年齢差別が禁止されているが、これを超えてより一般的な雇用における年齢差別禁止法制について検討することも必要である。こうした方策に加え、高齢者雇用を促進するために、たとえば高年齢層の雇用者比率が一定以上の企業を認定し、優遇策を講じるといったことも検討に値しよう。

また、高齢者の雇用を安定させるためには、仕事と介護の両立を支援する施策を強化することも有効だ。さらに、公務員について、率先垂範して、定年を65歳まで延長し、併せて天下りをなくす一方で退職年金を充実させ、他方、勾配のきつい年功賃金体系をよりフラットなものにすべきである、ともいえる。ただし以上の改革については、労使の合意形成や制度変革に伴う激変緩和などのために、一定の時間をかけて行うべきであることにも留意すべきである。

一方、高齢者の就業実現に向け、同一企業内だけでなく他企業への就職も促進していく必要がある。このため、公共職業安定所等における労働力需給調整機能の強化策を講ずるべきである。この場合に、募集・採用についての年齢差別禁止ルールの徹底を図るとともに、ジョブカード制度を高齢者についても活用するなど、その積み重ねてきた職業能力を効果的に示すことができるようにすることで、需給調整を効果的、効率的に実施すべきである。

さらに雇用という働き方に加え、社会貢献活動や起業をはじめ様々な側面で、とくに団塊世代などがますます活躍しうる余地は大きい。こうした高齢者の「これから」の仕事、暮らしについて相談できる地域のワンストップ窓口も整備すべきである。

社会保障の機能強化のための緊急対策(骨子)
—5つの安心プラン—

1. 高齢者が活力を持って、安心して暮らせる社会

- ・知恵と経験豊かな高齢者が年齢に関係なく働ける環境整備、経験を活かした新規事業の立ち上げ支援等
- ・高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるための医療・介護・福祉サービスの充実や地域づくり(在宅での療養支援の仕組み、ケア付き住宅の整備促進、介護人材の確保等)

2. 健康に心配があれば、誰もが医療を受けられる社会

- ・救急医療の確保、産科医療・小児科医療の確保、地域病院の機能低下への対応等地域医療の確保に向けた緊急対策
- ・病院・診療所のネットワーク化の推進、勤務医・看護師等の役割分担の見直し等勤務医の過重労働緩和、これら実現のための医療経営や診療報酬体系の見直し

3. 未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会

- ・働き方の見直しを含む子育て支援対策の充実、利用者の視点に立った育児支援策に関する運用改善 等

4. 派遣やパートなどで働く者が将来に希望を持てる社会

- ・非正規労働者の雇用の安定、正規と非正規雇用間の均衡処遇、非正規労働者の能力開発支援策の充実、日雇い派遣など労働者派遣法制の見直し 等

5. 厚生労働行政に対する信頼の回復

- ・国民の目線に立った厚生労働行政の総点検

社会保障の機能強化のための緊急対策 ～5つの安心プラン～(抄)

平成20年7月29日

1 高齢者が活力を持って、安心して暮らせる社会

①知恵と経験豊かな高齢者が年齢に関係なく働ける環境整備、経験を活かした新規事業の立ち上げ支援等

65歳までの継続雇用の着実な推進、65歳以上の高齢者への雇用支援策の拡充、多様な就業による生きがい対策の推進等により、知恵と経験豊かな意欲のある高齢者がいくつになっても働ける社会を実現するための取組を着実に進める。

【21年度における新規事業又は既存事業の充実を検討(概算要求予定)】

〔高年齢者雇用安定法における企業の雇用確保の対象年齢の引き上げ措置の定着〕《厚生労働省》

○対象年齢引上げに向けたハローワークによる指導の徹底及び中小企業における65歳までの雇用機会の確保等に対する支援

〔定年後の処遇体系の見直しの促進〕《厚生労働省》

○希望者全員65歳以上まで継続雇用する仕組みや柔軟な勤務時間の設定に係る支援

〔雇用保険事業による65歳以上の高齢者の雇用支援の拡充〕《厚生労働省》

○高齢者の雇入れや試行的雇用を行う企業に対する支援

〔「70歳まで働ける企業」支援の拡充〕《厚生労働省》

○先端的な取組により高齢者が働きやすい環境を整備する企業に対する支援

〔テレワークの普及・促進〕《総務省、厚生労働省、国土交通省》

○高齢者の就業機会の拡大及び高齢者の積極的な社会への参画を促進するため、テレワークの普及促進の実施

〔高齢者の知識・経験を生かした就業・企業支援〕《経済産業省、厚生労働省》

○経験の豊かな企業のOBと中小企業等とのマッチングの推進、団塊世代等の高齢者を対象とした再就職支援や企業支援へのワンストップサービスの実施等

〔シルバー人材センター事業の充実〕《厚生労働省》

○生活圏内での就業確保や女性会員向けの就業先の確保等

〔ふれあい広場(仮称)事業の推進〕《厚生労働省》

○空き教室等身近な地域資源を活用した、地域の高齢者が集い、それぞれの得意分野を生かした地域貢献と相互交流を促進する拠点づくり

【21年度税制改正要望を予定】

〔高齢者多数雇用事業所に対する減税の検討〕《厚生労働省》

○高齢者を多数雇用する場合に取得する機械等の償却の特例等[所得税・法人税等]

【制度的な見直しを検討】

〔意欲ある高齢者の勤労促進のための年金関連措置を検討〕《厚生労働省》

○高年齢者雇用促進の観点からの在職老齢年金制度の見直しの検討

※さらに、基礎年金の最低保障機能強化のあり方等指摘されている論点について検討

【20年度における事業実施、運用改善等】

〔募集・採用における年齢制限禁止の徹底〕《厚生労働省》

○都道府県労働局・ハローワークにおける指導の徹底